



EEN ASSESSMENT IN HET ONDERWIJS

Een assessment. Wat is dat eigenlijk?

Een assessment is een manier om kwaliteiten en ontwikkelpunten op objectieve wijze vast te stellen. In het onderwijs kan een assessment op verschillende manieren worden ingezet:

Als ontwikkelingsgericht assessment:

Een leerkracht geeft aan met zijn of haar ontwikkeling aan de slag te willen. Zelfs voor zeer ervaren leerkrachten kan het dan interessant zijn om eens te kijken waar je staat. Een assessment vormt op die manier een uitgangspunt voor het persoonlijk ontwikkelplan. Met behulp van coaching of op eigen kracht gaat de leerkracht aan de slag en na een bepaalde periode volgt eventueel een tweede (deel)assessment om de vorderingen zichtbaar te maken.

Als beoordeling van functioneren:

Een startende leerkracht heeft na een jaar in een tijdelijke aanstelling recht op een objectieve beoordeling. Daarin wordt het niveau van bekwaamheid vastgesteld. Volgens de CAO kan dit zelfs bij positieve uitkomst een versnelling in het doorlopen van salarisschalen tot gevolg hebben.

Ook leerkrachten die al langer werken kunnen een beoordeling krijgen, waarvan een assessment een onderdeel uitmaakt. De stap naar een LB-functie kan bijvoorbeeld een aanleiding zijn of interne mobiliteit. Misschien heeft u in bepaalde situaties behoefte aan een externe partij die dan meekijkt.

De Competentie Thermometer:

Wanneer ik voor u een assessment afneem, werk ik met de Competentie Thermometer. Ik ben gecertificeerd assessor en heb inmiddels veel assessments naar tevredenheid van de opdrachtgever en de deelnemers afgenomen. Binnen één dag ontvangt u een complete rapportage.

De Competentie Thermometer is een verzameling onderzoeksmethoden die gezamenlijk worden ingezet om de kwaliteiten en ontwikkelpunten van onderwijsgevend personeel vast te stellen in de vorm van een objectieve assessmentrapportage.

Door de aanwezigheid van genormeerde intelligentie-testen, interesse- en persoonlijkheidsvragenlijsten levert de Competentie Thermometer een volwaardig en wetenschappelijk onderbouwd assessment.

EEN ASSESSMENT PRAKTISCH

Intake:

Vrijwel ieder assessment begint met een intake met de deelnemer en eventueel de leidinggevend(en). De intake zorgt ervoor dat het proces duidelijk wordt en dat de verwachtingen van alle belanghebbenden op elkaar afgestemd raken.

Observaties:

Middels een klassenbezoek worden observaties op basis van een genormeerde kijkwijzer getoetst. De deelnemer krijgt vooraf instructies over praktijksituaties die aan de orde moeten komen.

Interview:

Dit betreft een criteriumgericht interview op basis van de STAR-methodiek. Door middel van open vragen wordt de deelnemer geïnterviewd met de nadruk op kennis en praktijkervaring.

Steekproef:

De assessor analyseert middels een steekproef (vooraf opgevraagde) gedocumenteerde bewijsstukken. De beoordeling van competenties vindt plaats op basis van gestelde normen.

360°-feedback:

Een 360°-feedbackvragenlijst wordt voorafgaand aan het assessment voorgelegd aan de direct leidinggevende, maximaal drie collega's en een eventuele betrokkene waarbij één kerncompetentie aan bod komt.

Persoonlijkheid:

Voor het in kaart brengen van de persoonlijkheid wordt gebruik gemaakt van Likert-schalen met vier antwoordmogelijkheden, op basis van de Big Five-persoonlijkheidsdimensies.

Interesses:

Dit betreft een specifiek aan het onderwijs gerelateerde interessevragenlijst. Volledig invullen is verplicht. Er wordt gewerkt met een vierpunts- en een tweepuntsschaal.

Capaciteitentest:

In het assessment worden de capaciteiten van de deelnemer gemeten door het voorleggen van een algemene test van veertig cijfer- en figurenreeksen, taalopgaven en syllogismen.

Reflectie:

Een reflectie op het arbeidsverleden middels een analyse van het curriculum vitae (CV) of een eventueel aanwezig portfolio maakt onderdeel uit van het assessment.

Rapportage:

Alle onderdelen worden op één dag in kaart gebracht. Aan het einde van de dag presenteer ik de conceptuele rapportage.

Nabespreking:

Het is gebruikelijk om de resultaten na afloop individueel met de deelnemer (leraar) te bespreken en ze na goedkeuring door hem of haar definitief vast te stellen. De nabespreking heeft als doel dat er feitelijke onjuistheden kunnen worden gecorrigeerd. Het is geen uitnodiging tot het maken van bijstellingen. Indien de deelnemer zich niet kan vinden in de resultaten, kan dit worden opgenomen in het eindrapport.

Vervolgens ontvangen de deelnemer, opdrachtgever en/of leidinggevende(n) de definitieve rapportage per PDF. Indien gewenst worden ingebonden exemplaren nagezonden. Hierover maak ik vooraf afspraken met de opdrachtgever.

Meer weten of een assessment bestellen:

Voor meer informatie of een intakegesprek kunt u contact opnemen met

Petra Toor
toorzaak@gmail.com of 06 24 69 96 26

Een volledig assessment kan vanaf € 850,- (exclusief BTW) worden afgenomen.